CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL
	NÚMERO: OGZ 0800
	FECHA : 24 MAR 2022
	PÁGINA NÚMERO: 1 de 13

"Por la cual se modifica y adiciona el Estatuto de Personal"

EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en el Decreto Ley 267 de 2000 y,

C O N S I D E R A N D O:

Que el artículo 267 de la Constitución Política en su inciso cuarto señala que la Contraloría General de la República es una entidad de carácter técnico con autonomía administrativa y presupuestal y no tendrá funciones administrativas distintas de las inherentes en su propia organización.

Que de conformidad con el artículo 6 del Decreto 267 de 2000, la Contraloría General de la República en ejercicio de su autonomía administrativa, debe definir todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de sus funciones, en armonía con los principios consagrados en la Constitución Política y la ley.

Que los numerales 2 y 4 del artículo 35 del Decreto Ley 267 de 2000, establecen como funciones del Contralor General de la República las de adoptar las políticas, planes, programas y estrategias necesarias para el adecuado manejo administrativo y financiero de la Contraloría General de la República, en desarrollo de la autonomía administrativa y presupuestal otorgada por la Constitución y la ley y la de dirigir como autoridad superior las labores administrativas y de vigilancia fiscal de las diferentes dependencias de la Entidad de acuerdo con la ley.

Que el artículo 45 del Decreto Ley 268 del 22 de febrero de 2000, *"Por el cual se dictan normas del régimen especial de la carrera administrativa de la Contraloría General de la República"* señala que:

> *"Las normas con base en las cuales se administrará el personal de la Contraloría serán las contenidas en las normas generales que rigen la rama ejecutiva en el ámbito nacional, cuando ello sea necesario y en todo lo que no contradiga lo dispuesto en el presente decreto y demás normas especiales propias de la Contraloría General de la República".*

Que mediante Resolución Organizacional OGZ-0790 del 26 de octubre de 2021, se adoptó el Estatuto de Personal de la Contraloría General de la República.

Que en el mismo se establece:

"Por la cual se modifica y adiciona el Estatuto de Personal"

"ARTÍCULO 4. ACTUALIZACIÓN INMEDIATA. *Se entenderá que en el presente Estatuto de Personal se incorporará la normatividad que se expida con posterioridad, por autoridad competente y que sustituya o modifique su contenido.".*

Que con el propósito de facilitar el acceso a las normas de administración de personal se hace necesario su actualización a la luz del ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA", celebrado en 2021 y la nueva normatividad expedida recientemente.

En mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E:

ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 39 del Estatuto de Personal el cual quedará así:

"ARTÍCULO 39. HORARIOS FLEXIBLES. *Los horarios de trabajo en las dependencias de la Contraloría General de la República, serán los siguientes:*

a. De 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
b. De 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
c. De 9:00 a.m. a 6:00 p.m.

PARÁGRAFO. Los cambios temporales de horario en las diferentes sedes de trabajo o dependencias de la entidad, serán autorizados por la Gerencia del Talento Humano, previa solicitud del jefe inmediato en las que soporten las razones en que se sustenta el requerimiento y se indique el período en que dicho cambio tendrá lugar.

("ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA" celebrado en 2021).".

ARTÍCULO 2. Suprimir el artículo 40 del Estatuto de Personal.

ARTÍCULO 3. Modificar el artículo 43 del Estatuto de Personal el cual quedará así:

*"**ARTÍCULO 43.** Las madres con hijos menores de 18 años o en condición de discapacidad; los padres cabeza de familia o quienes acrediten con concepto médico que sus padres tienen condiciones especiales de salud que ameritan la presencia y la asistencia del funcionario, podrán optar por el horario de trabajo de lunes a viernes de 07:00 a.m. a 03:00 p.m.*

***PARÁGRAFO PRIMERO.** Para acceder al horario contemplado en este artículo las madres y los padres cabeza de familia deberán presentar ante su jefe inmediato, con una antelación no inferior a cinco (5) días, el registro civil de nacimiento del menor o certificación médica en la que se acredite de forma general la condición de discapacidad.*

En el caso de los padres cabeza de familia, al tenor de lo dispuesto en la Ley 82 de 1993, se deberá remitir además, un documento en el que, bajo la gravedad de juramento, se expresen las circunstancias de su caso particular y que dan cuenta de dicha condición.

Respeto de los funcionarios con padres en condiciones especiales se deberá remitir la certificación médica correspondiente en la que se acredite la condición médica y el requerimiento de atención presencial, en el mismo término aquí indicado.

Una vez remitida la solicitud con el lleno de los requisitos aquí establecidos, el jefe inmediato deberá dar visto bueno a la misma e informar inmediatamente a la Dirección de Gestión del Talento Humano.

***PARÁGRAFO SEGUNDO.** Corresponde al jefe de cada dependencia aprobar la programación de las modalidades de horario, para lo cual deberá informar de dicha distribución a la Dirección de Gestión del Talento Humano, dentro de los quince (15) primeros días hábiles de cada año, anexando los soportes documentales, cuando la solicitud se efectúe por primera vez.*

("ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA" celebrado en 2021).".

ARTÍCULO 4. Modificar el artículo 47 del Estatuto de Personal el cual quedará así:

"ARTÍCULO 47. *Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

Se entiende por situación ocasional, excepcional o especial, aquellas circunstancias imprevisibles o irresistibles que generan riesgos para el servidor o inconveniencia para que se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad. La ocurrencia de la situación debe ser demostrable, para eso, deberá acudirse a los actos administrativos emitidos por las autoridades nacionales, locales o institucionales, que las declaren o reconozcan. En todo caso, para la habilitación de trabajo en casa, se requiere que en el acto que determina la habilitación, se haga un resumen sucinto de las circunstancias de hecho y de derecho que están ocurriendo.

La habilitación del trabajo en casa se hará a través de un acto administrativo que debe contener, como mínimo, lo siguiente:

1. *Descripción de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación, en los términos del artículo 2.2.37.1.4. del Decreto 1662 de 2015.*
2. *La decisión sobre si los medios (instrumentos, equipos y demás herramientas) serán provistos por el servidor público o por la entidad.*
3. *El nombre, tipo de vinculación, documento de identidad, datos de contacto y dirección desde donde se van a prestar los servicios, de los servidores que sean habilitados. La dirección puede ser del domicilio, el lugar de trabajo compartido o cualquier lugar en el territorio nacional. Cualquier modificación de la dirección deberá ser informada y aprobada por la entidad y no podrá hacerse efectiva hasta que se expida la correspondiente modificación y notificación a la Administradora de Riesgos Laborales.*

4. *El período por el cual se otorgará la habilitación, que en ningún caso podrá ser superior a tres (3) meses. Así mismo, la indicación si la prórroga opera automáticamente o deberá expedirse un nuevo acto al cumplimiento del plazo previsto.*

La solicitud en mención deberá ser elevada a la Gerencia del Talento Humano con el visto bueno del jefe inmediato y la indicación de todos los aspectos aquí descritos.

Una vez cumplido el plazo contemplado por la Ley 2088 de 2021, la entidad podrá seguir prorrogando la habilitación del trabajo en casa, siempre y cuando, la situación ocasional, excepcional o especial permanezca en el tiempo. Una vez se acredite la superación de la situación, el servidor público deberá retornar al sitio de trabajo en un término máximo de hasta cinco (5) días.

La habilitación para el trabajo en casa no podrá ser permanente en el tiempo.

Al momento del vencimiento del plazo inicial o su prórroga, informado en el acto de habilitación, el servidor público deberá presentarse en el lugar de trabajo. En caso de no hacerlo, aplicarán las sanciones contempladas en la normatividad vigente.

En todo caso, la entidad podrá dar por terminado unilateralmente la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación, evento en el cual deberá notificar con mínimo cinco (5) días de antelación la decisión al servidor público.

En el término máximo de hasta cinco (5) días, el servidor deberá presentarse en el sitio de trabajo y en ningún caso se podrá sancionar al servidor por no presentarse al lugar de trabajo si no media la notificación previa en la que se informe sobre la terminación del trabajo en casa.

(Ley 2088 de 2021)
(Decreto 1662 de 2021).".

ARTÍCULO 5. Adicionar al Estatuto de Personal el artículo 50 A el cual contendrá el siguiente texto:

"ARTÍCULO 50A. TRASLADO O REUBICACIÓN POR SOLICITUD DEL FUNCIONARIO. *La Comisión de Personal conocerá y conceptuará de las solicitudes de traslado del personal dentro de la misma sede de trabajo por parte de los interesados, en el nivel central y en el desconcentrado y se reunirá ordinariamente cuatro (4) veces al año, para lo cual se expedirán los actos administrativos correspondientes.*

Las solicitudes de traslado a que se refiere el inciso anterior, podrán presentarse sin la previa aprobación o visto bueno del jefe inmediato, sobre ellas se conceptuará dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de radicación y por orden de radicación siempre y cuando estén debidamente soportadas, el concepto será puesto en conocimiento del funcionario.

La Comisión de Personal conceptuará favorablemente sobre las solicitudes que se presenten directamente por el funcionario por circunstancias comprobadas de acoso laboral, en las cuales se haya recomendado como medida preventiva el traslado por parte del Comité de Convivencia. Evento en el cual el Comité se reunirá de manera extraordinaria.

La Gerencia del Talento Humano, dispondrá un sitio web donde los interesados en trasladarse, puedan intercambiar solicitudes de manera pública, con miras a facilitar las permutas entre servidores.

("ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA" celebrado en 2021)".

ARTÍCULO 6. Modificar el artículo 61 del Estatuto de Personal el cual quedará así:

"ARTÍCULO 61. LICENCIA POR ENFERMEDAD POR RIESGO COMÚN. *En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad por riesgo común, los empleados o trabajadores tendrán derecho a que la respectiva entidad promotora de salud les pague, durante el tiempo de la enfermedad, las 2 terceras partes (2/3) del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.*

La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio.

Cuando la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días, se suspenderán los pagos por concepto de nómina y el empleado tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales a través de su entidad promotora de salud o su administradora de pensiones, según el caso.

Durante los períodos de incapacidad por riesgo común o de licencia de maternidad, habrá lugar al pago de los aportes a los Sistemas de Salud y de Pensiones. Para efectos de liquidar los aportes correspondientes al período por el cual se reconozca al afiliado una incapacidad por riesgo común o una licencia de maternidad, se tomará como Ingreso Base de Cotización el valor de la incapacidad o licencia de maternidad según sea el caso.

En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de la Contraloría General de la República las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día, de conformidad con la normatividad vigente.

El funcionario afectado por incapacidad médica, tiene la obligación de avisar al jefe de la dependencia y entregar copia del certificado de incapacidad expedido por la EPS, dentro de los tres días (3) días siguientes a la expedición del mismo; el jefe por intermedio de los enlaces de talento humano deberá remitirla de manera inmediata a la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Gerencia de Talento Humano.

En el evento en que el funcionario no dé cumplimiento al deber legal de allegar el certificado de incapacidad, el jefe inmediato deberá dar traslado del caso a la Oficina de Control Interno Disciplinario. Así mismo, deberá darse inicio al procedimiento para el descuento de los días o fracciones de días no laborados o de abandono del cargo, según lo descrito en la Resolución OGZ-0662-2018 del 27 de junio de 2018.

La obligación del empleador de acuerdo con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012 referente al trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad señala que el trámite para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidades por enfermedad general y licencia de maternidad o paternidad a cargo del sistema general de seguridad social en salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud- EPS.

Por disposición legal las incapacidades son reconocidas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de las Entidades Promotoras de Salud, razón por la cual, es claro que siendo las EPS las que deben reconocer en principio las incapacidades, estas deben ser expedidas por los médicos de dicha entidad o de su red prestadora.

No obstante lo anterior, si una incapacidad ha sido expedida por un médico no autorizado para ello por la EPS, se ha consagrado la figura de la transcripción de la incapacidad, según la cual, la incapacidad expedida se traslada al formulario oficial de la EPS donde está afiliada la persona y con fundamento en esto, se procede al reconocimiento de la misma.

Por lo anteriormente expuesto, se concluye que toda incapacidad expedida por el médico u odontólogo no autorizado para ello por la EPS, debe ser transcrita en los términos y condiciones que señale para el efecto cada EPS y si ello no ocurrió, la incapacidad no será válida.

(Artículo 18 del Decreto Ley 3135 de 1968; artículo 9° del Decreto 1848 de 1969; artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016; artículo 2.2.3.1.3 del Decreto 1833 de 2016; artículo 2.2.5.5.11. del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017).".

ARTÍCULO 7. Modificar el artículo 62 del Estatuto de Personal el cual quedará así:

"ARTÍCULO 62. LICENCIA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO. *Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.*

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien por ciento (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario. Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como profesional. El período durante el cual se reconoce la prestación de que trata el presente artículo será hasta por ciento ochenta (180) días, que podrán ser prorrogados hasta por períodos que no superen otros ciento ochenta (180) días continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación. Cumplido el período previsto en el inciso anterior y no se hubiese logrado la curación o rehabilitación del afiliado, se debe iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez. Hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez la ARL continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal.

Para las incapacidades por Enfermedad Laboral o Accidente de Trabajo, se tendrá en cuenta el concepto de mejoría médica máxima; la Entidad continuará efectuando el pago normalmente al funcionario y luego realiza el recobro ante la ARL.

A partir del día 540 de la incapacidad, la ARL tiene la obligación de realizar la calificación de pérdida de capacidad laboral. Si la pérdida de capacidad laboral es mayor al 50%, el funcionario debe adelantar ante la ARL correspondiente los trámites de pensión por invalidez. Si la pérdida de la capacidad laboral es menor al 50%, una vez finalizado el tratamiento y/o no tenga incapacidad, se debe proceder con la reincorporación laboral del trabajador de acuerdo a los lineamientos establecidos por la ARL de la Entidad.

(Artículos 3° y 4° de la Ley 1562 de 2012; artículo 18 del Decreto Ley 3135 de 1968; artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016; artículo 2.2.3.1.3 del Decreto 1833 de 2016; Ley 776 de 2002).".

"Por la cual se modifica y adiciona el Estatuto de Personal"

ARTÍCULO 8. Modificar el artículo 69 del Estatuto de Personal el cual quedará así:

> ***"ARTÍCULO 69. PERMISO SINDICAL.*** *El empleado puede solicitar los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión, en los términos establecidos en el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.*
>
> *Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito.*
>
> *A partir de la vigencia del Acuerdo Laboral 2021 y en concordancia con la normativa vigente, la CGR, previa reunión de la Gerencia del Talento Humano con cada organización sindical, bajo criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, concederá a los miembros de Junta Directiva Nacional, Subdirectivas, Comités Locales y miembros de Comisiones Accidentales de Trabajo, las horas de permiso sindical que correspondan, según la estructura nacional y territorial con que cuente, sin perjuicio de las horas de permiso sindical con que actualmente cuenta cada uno de los sindicatos.*
>
> *Para tales efectos, cada organización sindical, deberá certificar e identificar la totalidad de sus directivos y afiliados, al menos una vez al año, esto es, dentro del mes de enero de cada año a fin de expedir el acto administrativo correspondiente.*
>
> *(Artículo 2.2.5.5.18 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017)*
>
> *("ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA" celebrado en 2021).".*

ARTÍCULO 9. Adicionar al Estatuto de Personal el artículo 69 A el cual contendrá el siguiente texto:

> ***"ARTÍCULO 69 A. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL.*** *La CGR reconocerá permiso a los afiliados a las organizaciones sindicales de la Entidad, con miras a que participen en procesos de formación y capacitación que ofrezcan las organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado, y que versen sobre materias sindicales, de derecho laboral colectivo, o negociación sindical, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.*

Estos permisos no podrán exceder de dos (2) días por persona al mes, y no serán tenidos en cuenta dentro de los tres (3) días de permiso, a que tienen derecho los servidores de la Entidad.

En todo caso la capacitación en materia sindical, será tenida en cuenta como justa causa para el uso de los permisos ordinarios.

("ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA" celebrado en 2021).".

ARTÍCULO 10. Adicionar al Estatuto de Personal el artículo 69 B el cual contendrá el siguiente texto:

"ARTÍCULO 69 B. PERMISOS PARA TRABAJADORES ELECTOS EN COMITÉS O JUNTAS INSTITUCIONALES. *La Contraloría General de la República, reconocerá permiso a los trabajadores que resulten electos en cualquiera de los comités o juntas institucionales del Nivel Central o Desconcentrado, para desempeñar adecuadamente su representación.*

("ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA" celebrado en 2021).".

ARTÍCULO 11. Modificar el artículo 74 del Estatuto de Personal el cual quedará así:

"ARTÍCULO 74. JORNADA SEMESTRAL DE INTEGRACIÓN FAMILIAR. *La Contraloría General de la República otorgará a cada funcionario un día por semestre para disfrutar con su familia, bien por actividad grupal que determine el empleador previa gestión con las cajas de compensación familiar conforme lo determina el artículo 5 A de la Ley 1857 de 2017, o de no ser concertada la actividad referida, se podrá otorgar el día de la familia, al funcionario que así lo solicite, sin que éste deba ser compensado.*

("ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA" celebrado en 2021)".

"Por la cual se modifica y adiciona el Estatuto de Personal"

ARTÍCULO 12. Modificar el artículo 86 del Estatuto de Personal el cual quedará así:

*"**ARTÍCULO 86**. PROGRAMACIÓN DE VACACIONES. Los funcionarios de la Contralo General de la República tendrán derecho a disfrutar de su período de vacaciones, u vez causado, indicando la fecha a partir de la cual desean iniciar su disfrute.*

Para efectos presupuestales y en consideración al deber de pagar las vacaciones por lo menos cinco (5) días antes de la fecha de inicio del disfrute, todas las solicitudes de programación de vacaciones que conlleven pago, deberán ser radicadas en la Dirección de Gestión del Talento Humano, a más tardar, el primer día hábil del mes anterior a la fecha de inicio del disfrute.

Lo anterior sin perjuicio de que se configure un caso fortuito o fuerza mayor, debidamente acreditado, evento en el que cual se podrán radicar en el momento en que ello tenga ocurrencia.

Adicionalmente, también podrán establecer si se acogen a alguno de los períodos determinados en el presente Acuerdo Laboral.

Períodos.

***Primer período:** Inicio del disfrute de vacaciones entre el 1 de junio y el 31 de julio.*

***Segundo periodo:** Inicio del disfrute de vacaciones entre el 1 de diciembre y el 30 de diciembre.*

Los funcionarios a quienes les sean aplazadas o interrumpidas las vacaciones, podrán solicitar el disfrute de los días restantes dentro de los cuatro (4) años civiles siguientes en el período o momento que el funcionario lo requiera.

("ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA" celebrado en 2021).".

"Por la cual se modifica y adiciona el Estatuto de Personal"

ARTÍCULO 13. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución OGZ-656 de 2018 y las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE, Y CÚMPLASE

CARLOS FELIPE CÓRDOBA LARRARTE
Contralor General de la República

Publicada en el Diario Oficial No. 51986 de 24 MAR 2022

Proyectó: CAROLINA CONTRERAS RAMIREZ
Coordinadora de Gestión E
Gerencia del Talento Humano

Aprobó: LUISA FERNANDA MORALES NORIEGA
Gerente Talento Humano

LUIS FELIPE MURGUEITIO SICARD
Director de la Oficina Jurídica